



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR

PEC 32: THE TRANSITION TO A NEOLIBERAL STATE THROUGH PUBLIC SERVICE REFORM AND THE REDUCTION OF THE WELFARE STATE

PEC 32: LA TRANSICIÓN A UN ESTADO NEOLIBERAL A TRAVÉS DE LA REFORMA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y LA REDUCCIÓN DEL ESTADO DE BIENESTAR

Bruno de Ugalde Mello¹

e555194

<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i5.5194>

PUBLICADO: 05/2024

RESUMO

O estudo apresenta uma análise da PEC 32/2020, conhecida como reforma administrativa no Brasil. Utilizando uma abordagem qualitativa que inclui a análise do próprio PEC, publicações do Ministério da Economia e opiniões de especialistas, o estudo aponta preocupações importantes. A reforma, embora intencional para corrigir distorções no serviço público, pode não ser eficaz e resultar em impactos negativos na eficiência e na qualidade dos serviços públicos. A tendência de reduzir a intervenção estatal na economia e a limitação da autonomia dos servidores, particularmente com critérios mais rígidos para a estabilidade, pode levar à perda de talentos e aumentar a vulnerabilidade dos servidores às políticas de pressão. Além disso, há a preocupação de que a reforma possa enfraquecer o Estado de Bem-Estar Social no Brasil, favorecendo uma transição para um modelo de Estado Neoliberal. O estudo conclui que a PEC 32/2020 necessita de uma revisão detalhada para garantir que ela fortaleça, em vez de enfraquecer, a eficiência e eficácia do serviço público, protegendo os direitos dos servidores e o interesse público. É crucial que a reforma seja cuidadosamente avaliada para evitar a diminuição da qualidade e disponibilidade dos serviços públicos, garantindo que as necessidades da população sejam atendidas de maneira eficaz.

PALAVRAS-CHAVE: Estado de Bem-Estar Social. Estado Neoliberal. PEC 32/2020. Reforma Administrativa. Administração Pública.

ABSTRACT

The study presents a critical analysis of the Proposed Amendment to the Constitution (PEC) 32/2020, the administrative reform in Brazil. Using a qualitative approach that includes analysis of the PEC itself, publications from the Ministry of Economy and expert opinions, the study highlights important concerns. The reform, although intentional to correct distortions in the public service, may not be effective and result in negative impacts on the efficiency and quality of public services. The tendency to reduce state intervention in the economy and limit civil servants' autonomy, particularly with stricter criteria for stability, can lead to the loss of talent and increase the vulnerability of civil servants to pressure policies. Furthermore, there is concern that the reform could weaken the Social Welfare State in Brazil, favoring a transition to a Neoliberal State model. The study concludes that PEC 32/2020 requires a detailed review to ensure that it strengthens, rather than weakens, the efficiency and effectiveness of the public service, protecting the rights of employees and the public interest. It is crucial that the reform is carefully evaluated to avoid reducing the quality and availability of public services, ensuring that the population's needs are met effectively.

KEYWORDS: Welfare State. Neoliberal State. PEC 32/2020. Administrative Reform. Public administration.

¹ Mestrando em Direito (Direitos Fundamentais e Democracia) no Programa de Pós-Graduação em Direito da UNIBRASIL de Curitiba/PR. Especializado em Ciências Criminais pela Faculdade CERS. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria – UFSM.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

RESUMEN

El estudio presenta un análisis de la PEC 32/2020, conocida como reforma administrativa en Brasil. Utilizando un enfoque cualitativo que incluye el análisis del propio PPD, publicaciones del Ministerio de Economía y opiniones de expertos, el estudio señala importantes preocupaciones. La reforma, si bien tiene por objeto corregir las distorsiones en la administración pública, puede no ser eficaz y tener efectos negativos en la eficiencia y la calidad de los servicios públicos. La tendencia a reducir la intervención del Estado en la economía y la limitación de la autonomía de los funcionarios, en particular con criterios más estrictos de estabilidad, pueden conducir a la pérdida de talento y aumentar la vulnerabilidad de los funcionarios a las políticas de presión. Además, existe la preocupación de que la reforma pueda debilitar el Estado de Bienestar en Brasil, favoreciendo una transición a un modelo de Estado Neoliberal. El estudio concluye que la PEC 32/2020 necesita una revisión detallada para garantizar que refuerza, en lugar de debilitar, la eficiencia y la eficacia de la función pública, protegiendo al mismo tiempo los derechos de los funcionarios públicos y el interés público. Es fundamental que la reforma se evalúe cuidadosamente para evitar que disminuya la calidad y disponibilidad de los servicios públicos, asegurando que las necesidades de la población se satisfagan de manera efectiva.

PALABRAS CLAVE: Estado de Bienestar. Estado neoliberal. PEC 32/2020. Reforma Administrativa. Administración pública.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Durante o XX, as economias capitalistas passaram por mudanças significativas no século, com um aumento notável no papel do Estado, refletido no crescimento dos gastos governamentais e da carga tributária. De acordo com Bresser-Pereira (2017), nos países desenvolvidos, a carga tributária saltou de cerca de 7% do PIB no final do século XIX para mais de 40% na segunda metade do século XX. Esse aumento foi particularmente evidente após a Segunda Guerra Mundial, quando o Estado de Bem-Estar Social ganhou destaque, proporcionando uma ampla gama de serviços públicos, como saúde e educação, resultando em um aumento nos gastos públicos em relação ao PIB. Vários fatores, como a derrota do nazismo, o desempenho econômico da União Soviética sob o socialismo e o fortalecimento dos sindicatos e partidos social-democratas na segunda metade do século XX, influenciaram esse modelo de Estado (Oreiro, 2020).

Nos países em desenvolvimento, incluindo o Brasil, o Estado desempenhou um papel crucial no processo de industrialização devido a falhas de mercado que limitaram a iniciativa privada nessa área (Ferrer; Cardoso, 2018). No contexto brasileiro, a estruturação do Estado Social começou a se consolidar após a Constituição de 1988, embora suas raízes tenham sido bloqueadas desde a Revolução de 1930, especialmente durante o governo de Getúlio Vargas.

Entre 1945 e 1975, as economias capitalistas avançadas experimentaram um período de crescimento econômico sem precedentes, conhecido como os "anos gloriosos". Esse período foi marcado por um aumento significativo no padrão de vida nas nações dirigidas, juntamente com o crescimento das classes médias urbanas e a redução das desigualdades de renda e riqueza. John Kenneth Galbraith popularizou o termo para descrever esse período de prosperidade excepcional no capitalismo.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

No entanto, essa fase do capitalismo chegou ao fim da década de 1970 devido a uma queda acentuada na taxa de lucro, afetando o ritmo de acumulação de capital. Isso abriu caminho para um novo modelo de capitalismo na década de 1980, caracterizado pela globalização financeira, pela influência crescente de empresas multinacionais e pela ascensão do neoliberalismo como ideologia dominante, promovendo a primazia do mercado e da liberdade individual na esfera econômica (Bresser-Pereira, 2017).

Com a ascensão do neoliberalismo, surgiram reformas administrativas nos Estados Unidos e no Reino Unido, que mais tarde se espalharam para outros países, incluindo o Brasil a partir de 1995. Essas reformas foram influenciadas pela Nova Administração Pública (NPM), que buscava aplicar métodos e procedimentos do setor privado na gestão de serviços públicos. A NPM surgiu como uma resposta à busca de soluções para questões como eficiência, efetividade e legitimidade democrática, que se tornaram mais evidentes nas condições sociais e políticas dos anos 1980 (Borba, 2018).

Embora essas reformas tenham sido inovadoras em um contexto de enfraquecimento do Estado de Bem-Estar Social de acordo com a ideologia neoliberal, Bresser-Pereira argumenta que elas acabaram fortalecendo o Estado, sendo compatíveis com administrações de esquerda e direita. Essas reformas, ao tornarem os serviços sociais e científicos mais eficientes, desenvolvidos para legitimar politicamente o Estado Social. Isso sugere que as reformas podem ter um papel positivo na preservação do Estado de Bem-Estar Social, mesmo sem adesão aos ideais neoliberais.

No entanto, a recente Proposta de Emenda Constitucional 32/2020, encaminhada pelo Ministério da Economia, busca reformar a administração pública brasileira com a justificativa de corrigir distorções, como altos gastos com restrições e benefícios dos servidores públicos, e melhorar a qualidade dos serviços públicos. A proposta visa reduzir os gastos com o funcionalismo público, permitindo um aumento nos investimentos públicos dentro dos limites estabelecidos pela Emenda Constitucional do Teto de Gastos de 2016, que limita as despesas primárias da União por 20 anos.

Contudo, a implementação dessa reforma levanta preocupações em um cenário em que muitos acreditam que o Teto de Gastos é insustentável a curto prazo devido ao aumento real das despesas previdenciárias, à demanda crescente da população por serviços públicos e à necessidade de aumento do investimento público, especialmente após a pandemia da COVID-19. A experiência de reformas administrativas em países europeus após a crise financeira de 2008 também sugere que os ganhos fiscais obtidos com essas reformas são limitados.

Assim, a discussão em torno do Estado de Bem-Estar Social e das reformas administrativas é crucial no contexto político e econômico atual do Brasil. A proposta de reforma pode ter implicações significativas para a eficiência do serviço público, a autonomia dos servidores públicos e a manutenção dos direitos sociais, temas de extrema importância para a sociedade brasileira. Este artigo se propõe a analisar essas implicações e avaliar o impacto da PEC 32/2020 na estrutura do Estado brasileiro, considerando a possibilidade de uma transição para um modelo neoliberal.

O problema de pesquisa se concentra em entender as implicações dessa reforma para o



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

Estado de Bem-Estar Social, bem como sua contribuição para uma possível transição para um Estado Neoliberal. A análise procura avaliar como as mudanças propostas na gestão pública podem afetar a eficiência do serviço público, a autonomia dos servidores e a manutenção dos direitos sociais, num contexto em que tais questões são de extrema importância para a sociedade brasileira.

Os objetivos deste artigo incluem: 1) Analisar a eficácia da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32/2020 em reformar o serviço público brasileiro, examinando as mudanças propostas e avaliando se elas atendem às necessidades e desafios atuais do setor. 2) Investigar as consequências da reforma para a autonomia dos servidores públicos, questionando como as alterações na estrutura e na gestão podem impactar sua independência e capacidade de servir ao público de forma imparcial. 3) Explorar as implicações da PEC 32/2020 para a estrutura do Estado brasileiro, particularmente no que tange à transição para um modelo de Estado Neoliberal e as repercussões para o Estado de Bem-Estar Social.

A metodologia adotada neste artigo é de natureza qualitativa e exploratória, centrada na análise de documentos e revisão de literatura. Foi realizada uma revisão aprofundada de documentos oficiais, incluindo o texto da PEC 32/2020, publicações do Ministério da Economia e relatórios governamentais relacionados à reforma administrativa. Paralelamente, consultou-se literatura acadêmica pertinente, abrangendo estudos sobre reformas administrativas, Estado de Bem-Estar Social e modelos de Estado Neoliberal. Adicionalmente, foram integradas opiniões de especialistas no campo da administração pública, coletadas através de artigos de opinião, entrevistas e painéis de discussão, proporcionando uma visão abrangente e diversificada sobre o tema.

A estrutura deste artigo, com base no documento fornecido, é dividida em sete seções, começando com uma introdução que estabelece o contexto e os objetivos do estudo. A seção 2 oferece um histórico da evolução dos modelos de gestão pública desde a década de 1970 até os dias atuais, enquanto a seção 3 apresenta um retrospecto das reformas administrativas no Brasil. A seção 4 analisa as reformas administrativas em países como Japão, Turquia e na Europa. A seção 5 se concentra especificamente no conteúdo da PEC 32/2020, destacando seus aspectos problemáticos. A seção 6 aprofunda a análise dos pressupostos da PEC 32/2020. Por fim, a seção 7 resume as conclusões do artigo.

2. TRANSFORMAÇÕES NA GESTÃO PÚBLICA: UMA JORNADA DE MUDANÇAS AO LONGO DO TEMPO

As dinâmicas da administração pública sofreram alterações substanciais ao longo do tempo, refletindo as mudanças sociais, políticas e econômicas inerentes a cada época. Durante o período colonial e imperial no Brasil, predominava o modelo patrimonialista, no qual o Estado era visto como propriedade pessoal do governante, que fazia uso dos recursos públicos para benefício próprio e de seus aliados. Este modelo foi marcado por uma gestão pública desprovida de profissionalismo, permeada por nepotismo e corrupção.

A necessidade de uma administração mais eficiente, impulsionada pelo avanço do



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

capitalismo, resultou ao surgimento do modelo burocrático, idealizado por Max Weber. Este modelo buscou estabelecer regras e procedimentos explícitos, objetivando uma gestão pública mais racional e eficaz. A burocracia era considerada uma abordagem racional e eficaz de administração.

Com a crise do modelo burocrático na década de 1980 e a busca por uma gestão pública mais eficiente, surgiu o modelo gerencial, que priorizava resultados, descentralização, participação social e aprimoramento da qualidade dos serviços públicos.

Atualmente, discute-se um modelo de governança que representa uma evolução do gerencialismo, incentivando uma maior integração entre os setores públicos, privados e a sociedade civil, utilizando-se de inovações tecnológicas, como a inteligência artificial e a *big data*, para potencializar a eficiência, a transparência e a qualidade dos serviços públicos.

A administração pública tradicional, predominantemente até meados dos anos 1970, era específica por processos padronizados, regras formais e uma clara divisão entre a formulação e implementação de políticas. Esta abordagem burocrática segue em linha com as teorias de Max Weber (Cavalcante, 2017).

Nos anos 1980, em resposta a uma crise fiscal global e sob a liderança de figuras políticas como Ronald Reagan e Margaret Thatcher, houve uma transformação significativa na gestão pública internacional. Críticas das elites políticas tradicionais e a necessidade de um Estado mais eficiente propiciaram reformas externas ao crescimento econômico, implicando em desregulação e alterações nas funções estatais (Cavalcante, 2017).

Isso marcou a transição para a Nova Gestão Pública (NPM), que propunha uma gestão pública homologada a época empresarial. Este modelo modificou a concepção de um governo que era mais como um orientador do que um líder absoluto, incentivando um desempenho baseado em resultados e na descentralização administrativa (Xu *et al.*, 2015).

O NPM, embora adotado de formas variadas, pode ser dividido em duas fases. Em primeiro lugar, enfocava a adoção de práticas gerenciais privadas para tornar o serviço público mais eficiente e flexível. A segunda geração, contudo, agregava uma preocupação com a qualidade dos serviços, participação cidadã e transparência (Cavalcante, 2017).

Com o tempo, o NPM foi alvo de críticas por seu caráter normativo e pela ausência de uma base empírica robusta. Observamos também um apoio de instituições multilaterais na sua disseminação global, mas foi apontado a carência de uma fundamentação teórica consistente, confundindo o papel do consumidor com o do cidadão, e negligenciando a cidadania e o planejamento estratégico governamental (Xu *et al.*, 2015).

Em contraponto ao NPM, surgiu a teoria do Novo Serviço Público (NPS), que realça a importância do cidadão e dos valores públicos, colocando a democracia em posição central (Bryson *et al.*, 2014). O NPS defende que o Estado não pode resolver sozinho todos os problemas, mas deve evitar o enfraquecimento da sua capacidade de sustentar os valores públicos.

Alternativamente, o conceito de Estado Neoweberiano (NWS) ressurge com a proposta de



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

que o Estado deve liderar o desenvolvimento e fortalecer a capacidade estatal, restaurando a confiança na administração pública e valorizando a profissionalização e a responsabilidade do setor público (Cavalcante, 2017).

Mais recentemente, o paradigma da Nova Governança Pública (NPG) vem se destacando. Diferenciando-se do NPM, o NPG enfatiza não apenas a eficiência e a gestão empresarial, mas também uma abordagem mais inclusiva, que envolve o diálogo e a colaboração entre as diversas organizações e setores da sociedade. Isso representa um movimento em direção a uma gestão pública baseada em redes, confiança mútua e resultados resultantes, incorporando elementos tanto do modelo administrativo clássico quanto do NPM, mas com uma abordagem mais ampla e colaborativa (Xu *et al.*, 2015).

Neste contexto atual, as transformações na administração pública se deslocam para além dos princípios do NPM, enfatizando a integração e a colaboração intersetorial como meio de alcançar a profissionalização da burocracia e envolver uma gama mais ampla de atores sociais no processo de planejamento e implementação de políticas públicas (Cavalcante, 2017).

3. REFORMAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE HISTÓRICA DAS TRANSFORMAÇÕES

A trajetória de modernização da administração pública brasileira começou com Getúlio Vargas nos anos 1930, marcando o início da formalização da gestão pública através do Departamento de Administração do Serviço Público (DASP). Este momento foi crucial para a estruturação burocrática do Brasil, adotando princípios weberianos que promovem a racionalização e a profissionalização do setor (Vieira, 2008).

Durante o mandato de Juscelino Kubitschek, esforços adicionais foram feitos para reformar a burocracia estatal por meio da Comissão de Estudos e Projetos Administrativos (CEPA), embora essas mudanças tenham sido consideradas por algumas como insuficientes (Cabral, 2017). A era do regime militar foi outro período de transformações significativas, com o crescimento do papel do Estado e a formação de várias entidades de administração indireta. As mudanças mais significativas foram aplicáveis pelo Decreto-Lei nº 200 de 1967, que promoveu a delegação de serviços públicos a organizações diversas (Polis; Staffen, 2020).

O final dos anos 70 testemunhou a introdução do Programa Nacional de Desburocratização, cujo intuito era simplificar a administração pública e tornar o acesso aos serviços públicos mais ágil. Contudo, os resultados não foram totalmente realizados e o programa foi posteriormente substituído pelo Plano Nacional de Gestão Pública e Desburocratização em 2005 (Bresser-Pereira, 2017).

Com a Constituição de 1988, houve uma reforma substancial com o objetivo de diminuir práticas patrimonialistas e fortalecer a democracia, o que incluiu a descentralização da gestão por meio da municipalização e o fortalecimento da participação cidadã nas decisões políticas (Druck, 2021). Apesar de seus avanços, esta reforma também trouxe desafios, como o aumento de práticas corporativistas e a complexidade do sistema previdenciário, apontando para a necessidade de



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

revisões mais profundas.

Em meados dos anos 90, surgiu a Reforma Gerencial do Estado Brasileiro, sob a liderança do MARE, com o intuito de adaptar práticas empresariais de gestão ao setor público, inspirada na New Public Management do Reino Unido. O foco era a eficiência e a descentralização nas políticas públicas (Bresser-Pereira, 2017; Matias-Pereira, 2008).

Essas reformas foram guiadas por várias estratégias estratégicas, que incluíram descentralização governamental, privatizações, terceirização de serviços e a adoção de práticas gerenciais do setor privado. O Plano Diretor da Reforma do Estado do Estado (PDRAE) propôs uma reestruturação do Estado em segmentos diferenciados, planejando a eficiência e a melhoria da qualidade dos serviços, com uma parcela de atividades específicas para o setor privado sob supervisão governamental.

No final dos anos 90, com a Lei de Responsabilidade Fiscal, houve uma virada na reforma administrativa, com uma ênfase maior no ajuste fiscal e na responsabilidade na gestão orçamentária. A década de 2000 marcou a chegada da Reforma Societal da Administração Pública, que buscava democratizar a gestão pública e fortalecer a participação cidadã, alinhando-se aos princípios da Nova Governança Pública, que enfatizava um modelo de Estado mais participativo e diversificado. Este período focou na promoção da democracia e eficiência por meio de uma maior variedade de processos decisórios.

Tabela 1-Classificação das Reformas Administrativas no Brasil

Período	Tipo de Reforma
Década de 1930	Reforma Burocrática
Década de 1960 a 1980	Reforma Burocrática
Década de 1990	Reforma Gerencial
Anos 2000 até o presente	Reforma Societal

Fonte: Elaborado Própria (2024)

O estudo das mudanças administrativas realizadas no Brasil desde os anos 1930 mostra um caminho intrincado e repleto de desafios. Embora avanços tenham sido feitos na organização da burocracia pública, questões como patrimonialismo, clientelismo, corporativismo, fisiologismo e corrupção ainda são recorrentes no panorama administrativo. Essas reformas, apesar de notáveis, não conseguem solucionar de forma completa os desafios enfrentados pela burocracia brasileira, que incluem aspectos de estratégia, estrutura organizacional, processos, gestão de pessoal, recursos e cultura organizacional.

Uma avaliação crítica dessas mudanças sugere que uma transformação administrativa efetiva no Brasil deve ser abrangente, abordando esses problemas de forma integral, além de ir além da simples redução dos benefícios dos funcionários públicos e considerar os impactos fiscais. As experiências internacionais mostram que os benefícios fiscais das reformas administrativas são muitas vezes limitados, e os ajustes fiscais necessários geralmente resultam do aumento de impostos ou da redução de despesas não relacionadas às finanças.

Portanto, para ser eficaz, uma reforma administrativa no Brasil precisa transcender questões



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

financeiras e incluir melhorias na eficiência, qualidade e transparência da gestão pública, combatendo práticas nocivas de governança e integridade. Qualquer proposta de reforma deve ser cuidadosamente planejada, levando em conta as características e desafios específicos da administração pública brasileira, com o objetivo de fortalecer uma gestão pública e controlar os interesses públicos.

4. REFORMA ADMINISTRATIVA: ANÁLISE DA PROPOSTA DO GOVERNO (PEC 32/2020)

A recente Proposta de Emenda à Constituição (PEC) apresentada pelo governo busca introduzir mudanças nas regras para servidores e empregados públicos, além de alterações na organização administrativa. No entanto, a técnica legislativa adotada na PEC tem sido criticada por sua deficiência. Além disso, observa-se que a avaliação de desempenho proposta na PEC já consta na Emenda Constitucional (EC) 19/98 (art. 41, § 4º, III), representando uma repetição do que já está estabelecido.

É importante notar que muitos aspectos da PEC, assim como outras questões importantes, como o Projeto de Lei PL 6726/2016, que trata do teto remuneratório e pagamentos acima do limite constitucional, poderiam ser abordados em leis ordinárias, abaixo do nível constitucional. Apesar dessas questões técnicas, a PEC propõe modificações significativas que merecem análise.

Uma das principais mudanças propostas na PEC é a expansão dos princípios que regem a administração pública no Artigo 37 da Constituição. A PEC propõe adicionar princípios como imparcialidade, transparência, inovação, responsabilidade, unidade, coordenação, boa governança pública e subsidiariedade, além dos já existentes legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Outra alteração relevante está no Artigo 37, inciso II, sobre a investidura em cargos públicos. A PEC propõe distinguir entre cargos de vínculo por prazo indeterminado e cargos típicos de Estado, introduzindo um período de experiência de um ou dois anos com avaliação de desempenho para ambos os tipos de cargo. Após esse período, ocorre a classificação final dentro do número de vagas estipulado no edital do concurso.

Essa mudança gera preocupações, especialmente pela criação de distinções entre servidores. A diferenciação entre cargos pode levar à valorização de algumas carreiras em detrimento de outras, criando desigualdades potenciais entre os servidores. Além disso, delegar a regulamentação futura sobre quais carreiras seriam consideradas típicas de Estado e quais teriam vínculos indeterminados representa um risco, pois a aprovação da PEC daria ao governo uma ampla margem para definir essas categorias posteriormente, o que pode ser problemático e requer cautela na sua implementação.

A proposta de alteração no acesso a cargos públicos, que será regulamentada após a aprovação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC), gera incertezas significativas para quem aspira a ingressar no serviço público. Esta incerteza decorre da possibilidade de os candidatos serem



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

dispensados após o período de experiência, mesmo que tenham um desempenho satisfatório. Essa situação pode desmotivar potenciais candidatos, impactando negativamente a competitividade e a qualidade dos concursos públicos.

Considere este cenário: um indivíduo dedica três anos de estudo para um concurso público desafiador e consegue ser aprovado. Após passar por um concurso que convoca 100 pessoas para um período de experiência, apenas 50 são efetivadas, enquanto as demais são dispensadas após dois anos. Imagine um candidato que performa bem, mas fica em 51º lugar e é dispensado, possivelmente por razões subjetivas ou por alinhamento ideológico. Esse candidato, após cinco anos de esforço e dedicação, se vê obrigado a procurar um novo emprego. Esse tipo de situação pode desencorajar muitos de buscar carreiras no serviço público, prejudicando a competitividade dos concursos.

Além disso, a condição de um servidor durante o período de experiência é complexa, pois ele ainda não assumiu oficialmente o cargo e, teoricamente, não está habilitado a realizar todas as atividades inerentes a ele. Isso levanta a questão de como esses candidatos serão avaliados durante esse período. A possibilidade de somente uma parte dos candidatos ser efetivamente admitida abre espaço para pressões e influências indevidas, aumentando o risco de corrupção e desvios do interesse público.

Portanto, é crucial uma análise detalhada e cuidadosa das implicações dessa proposta da PEC. Enquanto a ideia de um estágio probatório mais rigoroso, incluindo a extensão do prazo para a obtenção da estabilidade, pode ser considerada, a proposta atual da PEC é ambígua e suscita diversas questões críticas que precisam ser abordadas antes de sua eventual aprovação.

A alteração proposta no inciso V da PEC sugere uma mudança significativa na estrutura de cargos comissionados no setor público brasileiro. A proposta visa eliminar a distinção entre Funções Comissionadas do Poder Executivo (FCPE) e Direção e Assessoramento Superiores (DAS). Anteriormente, as FCPE eram reservadas exclusivamente para servidores efetivos, enquanto os cargos DAS possuíam um percentual mínimo de servidores efetivos estabelecido por lei. A nova redação propõe que "os cargos de liderança e assessoramento serão destinados às atribuições estratégicas, gerenciais ou técnicas".

Uma mudança recente na política de nomeações para cargas públicas no Brasil, que elimina cotas específicas para servidores públicos nas Funções Comissionadas do Poder Executivo (FCPE) e remove os limites mínimos de servidores efetivos em cargas de liderança, marca uma alteração significativa na gestão do serviço público. Agora, essas cargas, renomeadas como "cargas de liderança", podem ser ocupadas por qualquer indivíduo selecionado através de um processo seletivo, ainda que seja definido. Esta nova abordagem representa um desvio dos esforços anteriores para profissionalizar o serviço público, limitando a influência política nas nomeações e incentivos à qualificação dos servidores públicos para assumir posições estratégicas de gestão.

Esta proposta apresenta desafios, especialmente para carreiras que exercem funções



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

especializadas e independentes, como nas áreas de fiscalização ambiental, agrária, trabalhista ou tributária, e nas relacionadas à formulação de políticas fiscais e monetárias. Permitir que indivíduos externos essas carreiras assumidas posições de liderança possam resultar em influências indevidas e decisões voltadas para benefícios pessoais ou de curto prazo, em prejuízo do interesse público.

Além disso, um aumento na rotatividade das cargas de liderança pode aumentar o risco de uso dessas posições para obter informações privilegiadas ou para promoção de carreiras no setor privado, prejudicando os interesses de longo prazo do Estado. Para ilustrar, o Ministério da Economia do Brasil (2020) relatou que existem mais de 31.900 pessoas em cargas comissionadas no Poder Executivo, incluindo cargos que podem ser preenchidos sem concurso público, com cerca de 3.500 nomeações diretas pelo chefe do Executivo. Em comparação, nos Estados Unidos, o número de nomeações presidenciais diretas é aproximadamente dessa metade total, com 1.714 nomeações (USG, 2016).

Uma análise da estrutura de cargas comissionadas no governo federal brasileiro mostra uma complexidade significativa. Atualmente, o governo conta com 10.235 cargas de Direção e Assessoramento Superiores (DAS), 11.950 FCPEs, além de 86 Cargas de Natureza Especial (CNEs) e cerca de 9.300 cargas comissionadas cuja ocupação não depende diretamente do presidente. Desde 2017, tem-se observado uma tendência de redução nas cargas de menor classificação (DAS 1 e 2) e um aumento nos níveis mais elevados (DAS 4 e 5). Embora essa mudança possa ser percebida com certeza pela opinião pública, não necessariamente resultou em economia efetiva.

A substituição de servidores públicos em cargas de menor categoria por profissionais do setor privado em posições superiores, que geralmente implica remunerações mais altas, traz implicações importantes. Há uma preocupação sobre a adequação desses profissionais em compreender e atender às necessidades específicas do serviço público, dada a sua proveniência do setor privado, que opera sob dinâmicas e objetivos diferentes.

Essa transformação na administração pública brasileira suscita um debate mais amplo sobre a eficiência e a eficácia do serviço público. As mudanças podem afetar não apenas a qualidade e a integridade do serviço público, mas também a continuidade e a estabilidade das políticas públicas. Considerando o papel crucial desempenhado pelos servidores públicos em diversas funções estratégicas e técnicas, é fundamental avaliar cuidadosamente as consequências de tais mudanças na gestão e na prestação de serviços públicos. Assim, esta reestruturação requer uma análise detalhada e um planejamento minucioso para garantir que as reformas atendam verdadeiramente ao interesse público e contribuam para uma administração eficiente e responsável.

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32 propõe modificações significativas na gestão de cargas públicas no Brasil, trazendo vários elementos que precisam de uma análise detalhada. O inciso XVII da PEC sugere que os servidores que não ocupam cargas típicas de Estado poderão acumular empregos no setor público. Essa medida pode estar alinhada a outras discussões legislativas, como a redução da carga horária e dos horários, ou a intenção do governo de diminuir a



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

longo prazo a folha de pagamento dos servidores. Embora essa flexibilidade possa ser vista como uma compensação pela perda salarial, permitindo que os servidores tenham funções complementares, ela pode ir contra o objetivo de limitar a acumulação de cargas, principalmente em atividades do setor privado, que muitas vezes resultam em conflitos de interesse.

A proposta não estabelece diretrizes claras para os atuais ocupantes de cargas públicas que também atuam na iniciativa privada. Isso significa que esses servidores, após a aprovação da PEC 32, deverão optar entre manter seu emprego privado ou a carga pública. Essa escolha necessita de uma avaliação cuidadosa para evitar impactos adversos e garantir que as mudanças se alinhem com os princípios de uma administração pública eficiente e orientada para o interesse público.

O inciso XXIII da proposta impõe várias restrições aos servidores públicos, como limitar as férias a trinta dias por ano, proibir adicionais com base no tempo de serviço e vetar aumentos retroativos de salários. Embora essas restrições sejam em sua maioria modestas e já sejam aplicadas no nível federal, é importante notar que membros do Judiciário, como magistrados e membros do Ministério Público, geralmente não estão sujeitos a essas regras e inicialmente não serão afetados pela reforma.

O § 8º da PEC traz alterações relacionadas à contratação e à gestão de bens e serviços, permitindo contratações por processos seletivos simplificados. Contudo, essa abertura para contratações mais flexíveis levanta preocupações sobre a transparência e a influência política no processo de seleção. Além disso, a classificação dessas contratações como despesas correntes, e não como investimentos, pode diminuir a estreira fiscal e aumentar o risco de uso inadequado dos recursos públicos.

O § 19 propõe que leis municipais possam permitir a acumulação de atividades remuneradas em carga os públicos em municípios com menos de cem mil eleitores. Essa flexibilidade nos municípios menores pode abrir caminho para práticas de nepotismo e favoritismo político, ampliando a ingerência política nas atividades do Estado. Por outro lado, o § 20 restringe a proibição de redução da jornada e das remunerações apenas para cargas típicas de Estado, permitindo tal redução para outras carreiras. Isso cria uma distinção entre diferentes grupos de servidores, o que pode impactar níveis daqueles que não estão em cargas típicas de Estado.

Essas questões destacam questões relevantes sobre a equidade no tratamento entre diferentes carreiras no serviço público e sobre um potencial política de interferência, especialmente em municípios menores. A possibilidade de acumulação de cargas em municípios com menos participantes e a diferenciação na aplicação de regras para a redução de jornada e salários entre diferentes categorias de servidores pode gerar disparidades e inconsistências no tratamento dos servidores públicos.

Além disso, o Art. 37-A proposta na PEC 32/2020 introduz a possibilidade de cooperação entre órgãos públicos e entidades privadas para a execução de serviços públicos, incluindo o compartilhamento de estrutura física e recursos humanos, com ou sem contrapartida financeira. Esta



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

mudança aumenta a flexibilidade na gestão de serviços públicos, permitindo parcerias com o setor privado, desde que sejam regulamentadas pela lei federal. Enquanto isso, o parágrafo 4º estabelece que a utilização de recursos humanos de particulares não abrange atividades exclusivas de cargas típicas do Estado, preservando a exclusividade de certas funções para servidores públicos específicos.

Essas mudanças propostas na PEC 32 destacam a complexidade das reformas administrativas e a necessidade de análises cuidadosas para garantir que as mudanças não só atendam às necessidades fiscais e administrativas, mas também promovam a justiça, a transparência e a eficiência na administração pública. É crucial garantir a igualdade de tratamento entre diferentes carreiras e minimizar a influência política para que as reformas contribuam para uma gestão pública mais eficaz, controlada com os princípios democráticos e o interesse público.

o Art. 39 da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32/2020 traz uma mudança notável na regulamentação da gestão e remuneração de pessoal no serviço público brasileiro. Tradicionalmente, essa política era administrada por servidores indicados pelos respectivos Poderes. Com a nova proposta, uma lei complementar federal será responsável por estabelecer normas gerais relativas à gestão de pessoas no serviço público, abrangendo questões como política salarial, ocupação de cargas de liderança, organização da força de trabalho, progressão funcional, desenvolvimento de servidores e duração máxima da jornada para acúmulo de atividades remuneradas.

O parágrafo 1º do art. 39 enfatiza que a competência da lei complementar federal não anula a competência suplementar dos entes federativos - Estados, Distrito Federal e Municípios. Até a promulgação desta lei complementar federal, os entes federativos possuem plena autonomia legislativa para atender às suas necessidades específicas. No entanto, a entrada em vigor da lei federal suspenderá a eficácia de qualquer lei estadual, distrital ou municipal que seja aplicada às suas disposições.

É crucial ressaltar que o Art. 39 não se aplica a membros de instituições e carreiras que sejam regulamentadas por leis específicas complementares, nos termos da Constituição. As alterações propostas têm como objetivo centralizar a regulamentação da gestão de pessoal no serviço público no nível federal, criando normas gerais, ao mesmo tempo que permite que os entes federativos abordem suas particularidades. Esta mudança poderá ter um impacto profundo na formulação e implementação de políticas pessoais em todo o país.

Além disso, o Artigo 39-A, introduzido pela PEC 32/2020, propõe alterações significativas no regime jurídico do pessoal no setor público. Essa mudança implica na extinção do Regime Jurídico Único, estabelecendo diversas modalidades de vínculo de trabalho. Este aspecto da reforma visa oferecer mais flexibilidade e diversidade nos tipos de contratação e regime de trabalho no setor público, o que pode alterar significativamente a natureza dos vínculos empregatícios no serviço público brasileiro.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

Essa abordagem para a regulamentação de pessoal no setor público, tanto no Art. 39 quanto no art. 39-A, reflete uma tendência para maior centralização e uniformização das regras de gestão de pessoal em nível nacional. Ao mesmo tempo, buscamos fornecer aos entes federativos a flexibilidade necessária para que se adaptem às suas realidades e necessidades específicas. No entanto, a implementação dessas mudanças exige uma avaliação criteriosa para garantir que elas contribuam de forma eficaz para a melhoria da administração pública, sem comprometer a qualidade dos serviços prestados à população.

A extinção do Regime Jurídico Único e a introdução de diferentes modalidades de vínculo de trabalho podem levar a uma diversificação das relações de trabalho no setor público. Isso pode incluir contratos temporários, terceirização de serviços e outras formas de vínculo empregatício, trazendo consigo desafios de gestão, formação e retenção de talentos, além de questões relacionadas à estabilidade e aos direitos dos trabalhadores.

Essas propostas, parte da PEC 32/2020, são indicativas das complexas transformações que o serviço público brasileiro poderá enfrentar nos próximos anos. Eles destacam a necessidade de um debate cuidadoso e inclusivo, envolvendo servidores, legisladores, especialistas e a sociedade, para garantir que as reformas sejam justas, específicas e controladas com os interesses da população e os princípios de administração pública eficiente. As principais alterações são as seguintes:

- Vínculo de Experiência (Inciso I): Introduce a etapa de vínculo de experiência como parte do concurso público. Isso implica que os candidatos a cargos públicos passarão por um período de experiência antes de serem efetivamente nomeados.
- Vínculo por Prazo Determinado (Inciso II): Permite a contratação de servidores públicos com vínculo por prazo determinado para atender a necessidades temporárias decorrentes de situações como calamidade, emergência, paralisação de atividades essenciais ou acúmulo transitório de serviço. Também possibilita a contratação para atividades temporárias ou sazonais com duração especificada.
- Cargo com Vínculo por Prazo Indeterminado (Inciso III): Cria a categoria de cargo com vínculo por prazo indeterminado, que não é a mesma coisa que a estabilidade, e o acesso a esses cargos estará sujeito a critérios específicos que devem ser estabelecidos posteriormente.
- Cargo Típico de Estado (Inciso IV): Prevê que os critérios para definição de cargos típicos de Estado serão estabelecidos em lei complementar federal. Esses cargos terão características especiais e provavelmente incluirão funções estratégicas e de grande responsabilidade.
- Cargo de Liderança e Assessoramento (Inciso V): Introduce a categoria de cargo de liderança e assessoramento, que provavelmente estará relacionada a funções gerenciais e de assessoria de alto nível.

O parágrafo 2º destaca que o vínculo por prazo determinado se aplica a situações temporárias e emergenciais, bem como a atividades sazonais, com indicação da duração dos



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

contratos. Isso permitirá que o setor público tenha maior flexibilidade na contratação de pessoal para atender a necessidades específicas.

No entanto, é importante notar que a implementação efetiva dessas mudanças dependerá de regulamentações futuras por meio de lei complementar federal, o que levanta questões sobre como essas modalidades de vínculo serão realmente aplicadas, como serão os processos de seleção e quais serão os critérios para a definição de cargos típicos de Estado. Isso também pode gerar preocupações sobre práticas como pressões sobre servidores para emitirem notas técnicas ou pareceres favoráveis, como mencionado.

Em resumo, o Artigo 39-A da PEC 32/2020 introduz uma reforma significativa na gestão de pessoal no serviço público, permitindo diferentes modalidades de vínculo e flexibilidade na contratação, mas muitos detalhes dependerão de regulamentações futuras.

A modificação proposta no Artigo 41 da PEC 32/2020 refere-se à aquisição de estabilidade por parte dos servidores públicos. É uma alteração significativa em relação ao regime anterior e estabelece critérios mais rígidos para a obtenção da estabilidade no serviço público. Vamos analisar as principais mudanças:

- **Antigo Regime:** Antes da PEC 32/2020, a estabilidade do servidor era garantida após três anos de exercício com desempenho satisfatório. Isso significava que, após um período relativamente curto de avaliação, os servidores adquiriam estabilidade no cargo.
- **Novo Regime:** Com a PEC 32/2020, a estabilidade é adquirida de forma mais demorada e rigorosa. Agora, o servidor só adquire estabilidade após o término do vínculo de experiência (período que faz parte do concurso público) e permanecer por um ano em efetivo exercício em cargo típico de Estado, com desempenho satisfatório, na forma da lei.
- **Perda do Cargo:** Além disso, a PEC estabelece que o servidor público estável ocupante de cargo típico de Estado só perderá o cargo em razão de decisão proferida por órgão judicial colegiado, não mais apenas se transitada em julgado. Isso significa que a perda do cargo pode ocorrer com base em uma decisão de um órgão colegiado, mesmo que não tenha passado por todas as instâncias judiciais.

Essas mudanças têm como objetivo reforçar a estabilidade para os cargos típicos de Estado, tornando-a mais difícil de ser alcançada e permitindo a perda do cargo por decisão de órgão colegiado. Isso pode ser interpretado como uma tentativa de garantir maior impessoalidade e independência aos servidores públicos em cargos estratégicos, evitando influências políticas indevidas.

No entanto, a experiência internacional não demonstrou uma tendência de redução da estabilidade no serviço público após a crise de 2008, e a estabilidade é vista em muitos países como uma forma de garantir a imparcialidade e a continuidade dos serviços públicos. Portanto, a eficácia dessas mudanças propostas na PEC 32/2020 ainda é um tema de debate e análise, e é importante considerar os possíveis impactos a longo prazo no serviço público brasileiro.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

O Artigo 41-A da PEC 32/2020 introduz mudanças significativas no que diz respeito à gestão de desempenho e à perda dos vínculos e cargos no serviço público. Vamos analisar essas mudanças e seus possíveis impactos:

- **Gestão de Desempenho:** O inciso I do Artigo 41-A estabelece que a lei disporá sobre a gestão de desempenho no serviço público. Isso significa que, no futuro, haverá uma regulamentação específica para avaliar e gerir o desempenho dos servidores públicos. Essa gestão de desempenho pode incluir critérios de avaliação, metas a serem alcançadas e sistemas de recompensa ou sanções com base no desempenho.
- **Condições de Perda de Vínculos e Cargos:** O inciso II do Artigo 41-A estabelece que a lei também disporá sobre as condições de perda dos vínculos e cargos previstos no Artigo 39-A. Isso inclui os vínculos de experiência, vínculos por prazo determinado, cargos com vínculo por prazo indeterminado, cargos típicos de Estado e cargos de liderança e assessoramento. As condições de perda desses vínculos e cargos serão definidas posteriormente por lei.
- **Perda por Decisão do Chefe do Poder:** O § 1º do Artigo 41-A estabelece que o Chefe do respectivo Poder poderá estabelecer a perda do cargo público de que trata o inciso III do caput do Artigo 39-A em razão da obsolescência das atividades relativas às atribuições do cargo público. Isso significa que, em determinadas situações, o chefe do Poder poderá decidir pela extinção de cargos públicos por considerar que suas atribuições se tornaram obsoletas.

Essas mudanças indicam uma maior flexibilidade na gestão do desempenho dos servidores públicos e na definição das condições de perda de vínculos e cargos. No entanto, também levantam preocupações sobre a possibilidade de influência política na avaliação do desempenho e na decisão de extinção de cargos. É importante que as futuras leis que regulamentarão essas questões garantam critérios objetivos e transparentes para evitar arbitrariedades.

A possibilidade de perda de cargas públicas devido à obsolescência das funções suscita preocupações em relação à continuidade dos serviços governamentais e à preservação do conhecimento acumulado ao longo do tempo. Portanto, a implementação dessas mudanças requer uma delicada harmonização entre flexibilidade e estabilidade no serviço público, sempre priorizando o bem público e a qualidade dos serviços oferecidos à sociedade.

Na verdade, a proposta traz uma série de alterações substanciais para a administração pública do país, abordando vários aspectos que vão desde a forma de entrada no serviço público até a organização dos órgãos governamentais. Essas mudanças suscitaram um amplo debate na sociedade, com diferentes perspectivas e opiniões sendo consideradas.

A introdução de novos tipos de vínculo, como o vínculo de experiência e o vínculo por prazo determinado, amplia as opções de contratação de servidores, permitindo a entrada de profissionais do setor privado no serviço público. Isso pode trazer uma maior diversidade de experiências e habilidades para o setor público, mas também gera preocupações quanto à estabilidade e à



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

independência dos servidores.

A flexibilização da estabilidade e a possibilidade de redução de salários são temas amplamente debatidos, uma vez que afetam diretamente os direitos dos servidores públicos. Existem preocupações sobre como essas mudanças podem afetar a segurança no trabalho e a capacidade dos servidores de atuarem de forma independente, sem interferências políticas.

A maior centralização do poder do Presidente da República na definição da estrutura de cargas públicas e suas atribuições também possui implicações significativas para a gestão pública. Isso pode impactar a continuidade e a estabilidade da administração pública, já que os órgãos e ministérios podem ser reorganizados com maior frequência.

As medidas que limitam a intervenção estatal na economia e na gestão de empresas públicas também geram debates sobre o papel do Estado na prestação de serviços públicos e na regulação de setores estratégicos. Além disso, as mudanças propostas na PEC afetam o poder de decisão dos Legislativos estaduais e municipais, o que pode redefinir as dinâmicas de poder nos níveis estadual e municipal.

O debate em torno da PEC 32/2020 é complexo e envolve considerações sobre eficiência na gestão pública, proteção dos direitos dos servidores e do interesse público. O resultado desse debate terá um impacto significativo no futuro da administração pública brasileira e na forma como o Estado brasileiro presta serviços à sociedade. É fundamental que diferentes perspectivas sejam levadas em consideração e que se busque um equilíbrio que atenda aos interesses do país e de seus cidadãos.

5. CONSIDERAÇÕES

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32, tem gerado debates sobre seu escopo e impacto nos serviços públicos brasileiros. A intenção da proposta é modernizar sistema de gestão pública, mas as críticas apontam que ela pode estar mais focada em questões fiscais do que em uma revisão abrangente da própria administração pública, incluindo gestão de RH, estrutura organizacional, transparência, controle e redução do custo administrativo.

Um dos principais problemas apontados é a falta de detalhamento na proposta. Questões essenciais, como definição de carreiras típicas de Estado, critérios avaliativos de desempenho e as recentes formas de acesso ao serviço público, são deixadas para regulamentações futuras. Além disso, aspectos como política remuneratória, regras para ocupação de cargas de liderança e progressão funcional, serão tratados em projetos de lei complementar, o que aumenta incertezas sobre como essas mudanças serão rompidas.

Outro ponto de crítica é a exclusão de categorias importantes, como militares, juízes, os membros do Ministério Público (MP) e parlamentares, das mudanças propostas pela reforma. Essas categorias são frequentemente vistas como pontos de distorções devido a benefícios e privilégios especiais. No aspecto da questão da constitucionalidade de regras de importação para membros de outros Poderes também foi levantada, embora decisões judiciais anteriores, como uma do STF em



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

2005, tenham permitido tal prática.

A PEC 32 também propõe novas modalidades de acesso ao serviço público e tende a limitar a estabilidade dos servidores. Isso contrasta com o movimento anterior de buscar estabilidade e profissionalização nas atividades de Estado. Em comparação com outros países, como o Canadá, sugere que as taxas de demissão no serviço público brasileiro não são anormalmente baixas, questionando a necessidade de mudanças nesse aspecto.

A reforma também abre a possibilidade de acumulação de cargas para carreiras menos prestigiadas, aumentando o risco de conflitos de interesse. Essa flexibilidade pode ter implicações significativas na supervisão e eficiência do serviço público.

Assim, a PEC 32 é criticada por não abordar reformas estruturais mais urgentes e permitidas, como a reforma fiscal e a reforma tributária, que são vistas como fundamentais para a retomada do crescimento econômico e a sustentabilidade da dívida pública. A sequência de reformas, como a reforma administrativa precedendo essas outras reformas críticas, é vista como um potencial erro estratégico que pode afetar a eficácia geral das políticas de modernização do Estado brasileiro.

Portanto, a PEC 32 é vista por muitos como uma reforma que, apesar de necessária, pode não estar abordando integralmente os desafios enfrentados pela administração pública brasileira. A ênfase na questão fiscal, sem um detalhamento aprofundado de outros aspectos cruciais da gestão pública, levanta preocupações sobre a eficácia e abrangência da proposta. Além disso, a exclusão de categorias importantes e a falta de foco em outras reformas estruturais permitem vistas como lacunas graves que podem limitar o impacto positivo que uma reforma poderia ter na eficiência e na qualidade do serviço público no Brasil.

REFERÊNCIAS

BITTENCOURT, Caroline Muller; RECK, Janriê Rodrigues. Interações entre direito fundamental à informação e democracia para o controle social: uma leitura crítica da LAI a partir da experiência dos portais de transparência dos municípios do Rio Grande do Sul. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 23, n. 3, p. 126-153, 2018.

BORBA, Daniel Allan Miranda. Crise Constituinte: as reformas administrativas e os ajustes fiscais no contexto do estado de exceção econômico. **Revista Em Tempo**, v. 17, n. 01, p. 116-144, 2018.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Reforma gerencial e legitimação do estado social. **Revista de administração Pública**, v. 51, p. 147-156, 2017.

CABRAL, Rafael Lamera Giesta. Reforma das instituições para a democracia e o legado autoritário: a branda justiça de transição no Brasil. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 22, n. 3, p. 84-108, 2017.

CAVALCANTE, P. **Gestão pública contemporânea: do movimento gerencialista ao pós-NPM**. Brasília: IPEA, 2017. (Texto para Discussão 2319).

CERQUEIRA, Bráulio Santiago; CARDOSO JR, José Celso. **Estado de bem-estar e funcionalismo público na linha de tiro do neoliberalismo: a Reforma Administrativa Bolsonaro e suas falácias**. Estado social contra a barbarie. Jorge Abrahão de Castro e Marcio Pochmann (Org.). São Paulo:



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

PEC 32: A TRANSIÇÃO PARA UM ESTADO NEOLIBERAL ATRAVÉS DA REFORMA DO
SERVIÇO PÚBLICO E A REDUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR
Bruno de Ugalde Mello

Fundação Perseu Abramo, 2020. p. 319-334.

DRUCK, Graça. O Estado neoliberal no Brasil: a ideologia do empreendedorismo e o fim dos servidores públicos. **Contemporânea-Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 11, n. 3, 2021.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; CARDOSO, Gleissa Mendonça Faria. A reforma política brasileira à luz dos institutos plebiscito e referendo: mais uma proposta à democracia. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 23, n. 1, p. 156-185, 2018.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Painel Estatístico De Pessoal (PEP)**. Brasília: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: <https://www.painel.pep.planejamento.gov.br>. Acesso em: 6 jan. 2024.

OREIRO, José Luís. A PEC 32 Da Reforma Administrativa: Reformar o Serviço Público para Acabar com o Estado do Bem-Estar Social e Implantar o Estado Neoliberal. **ANOVA**, São Paulo, ano 3, p. 9, set./out. 2020.

POLIS, Gustavo; STAFFEN, Márcio Ricardo. A Análise Econômica do Direito em sua Perspectiva Transnacional como Meio de Fomento das Políticas de Austeridade. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 25, n. 1, p. 222-237, 2020.

VIEIRA, Rejane Esther. Administração pública de caráter democrático e participativo no Estado de Direito no Brasil: o Novo Serviço Público face à Constituição de 1988. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 4, 2008.